

Que faire en cas de discrimination au travail ?

Si vous pensez être victime de discrimination au travail, vous pouvez demander à certains organismes d'étudier votre situation afin de déterminer si l'auteur de la discrimination présumée peut être exposé à une sanction.

1. Qu'est-ce qu'une discrimination au travail ?

La discrimination au travail peut être directe ou indirecte. La discrimination directe correspond un traitement inégal entre deux employés qui se trouvent dans une situation identique. Quant à la discrimination indirecte, elle apparaît lorsque la mise en place d'une disposition occasionne un désavantage vis-à-vis d'un employé par rapport à un autre, sans justification légitime.

Par exemple, concernant les salaires ou les primes, leur différence ou leur non-attribution doit être appuyée et justifiée par des éléments objectifs figurant sur cette liste :

- La compétence de l'employé ;
- L'atteinte des objectifs prédéfinis ;
- L'ancienneté dans l'entreprise ;
- La pénibilité du travail.

Cependant, une différence de rémunération peut être discriminatoire si elle est basée sur des critères discriminatoires comme :

- Le sexe ;
- La situation familiale ;
- L'orientation sexuelle ;
- Un handicap ;
- Le lieu de résidence ;
- Un engagement syndical ;
- Des convictions religieuses ;
- L'origine
- L'âge
- Une opinion politique ;
- "pour voir l'ensemble des critères, cliquez [ici](#)"

2. Qui contacter en cas de discrimination ?

La discrimination au travail, qu'elle soit volontaire ou non volontaire, est toujours très présente dans le milieu du travail. Pour y faire face, il faut savoir l'identifier puis passer à l'action en prenant connaissance des recours en cas de discrimination à l'embauche.

Alors, si vous estimez être victime d'une discrimination au travail, plusieurs solutions s'offrent à vous :

- Vous pouvez vous faire accompagner par un juriste en vous rendant sur la plateforme fr ou en contactant le 3928. Les échanges sont gratuits et confidentiels.
- Vous pouvez saisir Le Défenseur des droits. En premier lieu, celui-ci va étudier la situation pour vérifier si cela est bien une discrimination. Le rôle du Défenseur des droits est aussi d'être un médiateur et il peut mettre en place un système de règlement à l'amiable avec l'auteur de la discrimination.

Le règlement d'une discrimination

Celui-ci peut prendre plusieurs formes, notamment :

- **Règlement à l'amiable** : Le Défenseur des droits peut intervenir dans une résolution amiable des différends entre les parties ou des difficultés que rencontre la personne qui lui adresse une réclamation. Ces règlements amiables sont menés par les délégués territoriaux du Défenseur des droits et les agents qui instruisent les réclamations au siège. Le règlement à l'amiable peut aussi être informel, et peut avoir lieu par simple échange de courriers ou de courriels.
- **Une transaction pénale** : après enquête du Défenseur des droits, dans le cas d'une discrimination avérée et volontaire, le Défenseur des droits propose une transaction pénale. Il exercerait une ou plusieurs sanctions à l'auteur des faits (versement d'une amende, indemnisation de la victime, publicité des faits). La transaction doit être enregistrée par le Procureur de la République. Cependant, l'auteur des faits est en droit de refuser la transaction. Dans ce cas, le Défenseur des droits peut le poursuivre pénalement au tribunal. Ce qui s'appelle une citation directe.

Les recommandations

Dans le cas où un règlement amiable ne serait pas envisageable, le Défenseur des droits a d'autres moyens d'action. Il peut notamment établir une recommandation. C'est un document qui demande que le problème soit résolu ou qu'une mesure soit établit dans un délai imparti. Par la suite, l'auteur des faits doit adresser un rapport au Défenseur des droits sur les suites données à sa recommandation. S'il ne le fait pas, le Défenseur des droits peut imposer à l'auteur des faits, d'appliquer la recommandation dans un délai imparti.

Demande de sanctions et les observations

Le Défenseur des droits peut demander des prises de sanctions à l'autorité qui en a le pouvoir contre l'auteur des faits.

D'autre part, le Défenseur des droits peut présenter ses observations du dossier devant les différentes juridictions.

- La saisine du Défenseur des droits est une méthode de règlement des litiges parallèle qui ne se substitue pas à des recours auprès des autorités concernées, ni au juge. Vous pouvez donc également porter plainte au commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ou vous adresser au Conseil de Prud'hommes ainsi qu'à l'Inspection du Travail. Vous pouvez également vous rapprocher d'un syndicat ou d'une association qui existe depuis au moins 5 ans et qui a pour objet d'accompagner les victimes de discrimination.

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

3. Comment prouver une discrimination au travail ?

Quand une personne pense être discriminée, il est important qu'elle arrive à constituer un dossier avec les preuves de sa discrimination pour appuyer son discours. Pour cela, la victime est invitée à réunir différents éléments qui pourraient laisser présumer l'existence d'une discrimination :

- Offre d'emploi pour laquelle la personne a candidatée s'il s'agit d'une discrimination d'un candidat à l'emploi
- Bulletins de salaire de la personne potentiellement discriminée ;
- Contrat de travail de la personne potentiellement discriminée ;
- Les notes de services ;
- Les témoignages des salariés ;
- Des courriels, sms...
- Tout élément qui pourrait concourir à une suspicion de discrimination

Ainsi, pour laisser présumer l'existence d'une discrimination au travail, la personne concernée doit fournir si possible des éléments qui permettent d'attester ce comportement ou cette différence de traitement pour que le juge puisse prendre une décision. Ce qu'il faut savoir, c'est qu'en droit, une discrimination, pour être avérée, doit remplir deux conditions :

- Elle doit reposer sur un critère défini par la loi ;
- Il faut qu'elle relève d'une situation visée par la loi ;

C'est pourquoi, la personne concernée doit ensuite mettre en corrélation ces éléments avec une situation qui pourrait donner lieu à une discrimination (activité syndicale, handicap, sexe...). Ensuite, à l'employeur de justifier que ces éléments ne sont aucunement liés à une quelconque forme de discrimination.

4. Les sanctions en matière de discrimination

La discrimination au travail est formellement interdite, que ce soit à l'embauche ou tout au long du contrat de travail. Si la discrimination est avérée, cela est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

De plus, si l'auteur des faits est un agent public (mairie, préfecture...) et que les faits ont été commis dans le cadre de ses fonctions, les peines sont plus lourdes. En effet, elles peuvent aller jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Pour obtenir des dommages et intérêts, la victime peut également se constituer partie civile.

La discrimination au travail, bien qu'interdite par la loi, est toujours présente. Il faut savoir la reconnaître et agir en conséquence, en se dirigeant vers les organismes pouvant vous accompagner.